

日本の賃金格差と90年代の経済停滞

西 川 憲 二

要約

企業内の賃金カーブおよび企業間賃金格差は安定しているという仮説がある。本稿では、はじめに賃金カーブの理論モデルを提示する。このモデルを利用して企業規模間賃金格差の説明を試みる。次に、モデルの比較静学分析をもちいて、日本経済の70年代以降の経済分析を試みる。そして、90年代の経済停滞の原因のひとつとして、中国の台頭によってもたらされた低価格圧力と日本企業の独占度の低下を提起する。

1. 労働力の同質性と異質性

新古典派では、基本的に労働力は同質で賃金率（労働者一時間当たり賃金）は同一である。新古典派モデルが労働者の賃金率格差を容易に導入できる理論的モデルとして、労働力を「効率単位」で測る方法がある¹⁾。異質労働を同質労働に変換できるという仮定の下で、労働力の基本単位をさだめ、当該賃金率を w とする。甲という労働者の賃金率が $2w$ とすると、労働者甲の（一時間当たり）労働力量は効率単位で2であると解釈される。労働者甲は二人力ということである。各労働者は異なった（一時間当たり）労働力をも

* 大阪市立大学の中嶋哲也氏、桃山学院大学の荒木英一氏、滝田和夫氏、Zafar Moghbel 氏からコメントを頂いた。ここに記して感謝する。

1) Solow (2000) 参照。

キーワード：賃金格差，賃金カーブ，独占度，90年代，労働市場

つが、この差異は効率単位で測定され、同質の労働力量に変換される。それでは、労働者甲と労働者乙の賃金格差は、なぜ生じるのか。それは主として、人的投資から説明される。人的投資は学校（高等教育）での教育投資と企業での職場訓練投資から説明される。しかし、これに基づく賃金格差は無害な格差の典型である「均等化差異」（真の賃金格差ではない差異）と呼ばれるものである²⁾。すなわち、労働市場が自由競争ならば、賃金格差は個人のコストとベネフィットの自由選択の結果にすぎない³⁾。しかし、少なくとも日本の労働市場で自由競争が成立しているとはいいがたい。したがって、現実の賃金格差は「均等化差異」だけでは説明できないというのが本稿の立場である⁴⁾。

さて、新古典派の「完全競争」の仮定のもとでは、ある産業で一般的に使用される技術aが「科学・技術」観点から高等であり、技術bが低級であっても、技術aとbが共に普遍的に知られており、自由に使用可能な場合、技術aとbは経済的に特別な価値を生まない。これが意味することは、技術の高さに呼応して自動的に経済的価値を生むのではなく、もし経済的価値を生むとすれば、そこに「不完全競争」の経済環境が生じているからである。経済学の用語では、当該技術を使用することの容易さ、技術使用の参入障壁の高さに応じて差別化され、当該技術の付加価値が生まれるのである。たとえば、特許技術が経済的価値を生むのは、その技術のレベルによるのではなく当該技術の独占的所有権による⁵⁾。同様に、労働者甲の労働が労働者乙の2倍の経済的価値を持つのは、（還元可能仮説による）効率単位で測った労働力量が2倍あるからではなく、労働者甲の労働力が異質労働力とみなされる何らかの参入障壁を形成し差別化されているからである。一般に、異質労働は職務と職能について職級を設け参入障壁がつくられ差別化され、その結果

2) 「真の賃金格差」の定義と発生の根拠については石川経夫（1991）pp286-292参照。

3) 石川経夫（1991）の第3章「労働市場と所得分配—新古典派的接近」、参照。

4) 石川経夫（1996）では「均等化差異」不成立の実証分析が試みられている。

5) 高級（先端）技術は、しばしば技術使用の参入障壁が高いから、技術レベルとその経済的価値を同列のものとして混同される。

として高賃金率が実現される⁶⁾。換言すると、参入障壁が崩れた職級は低賃金率になる。

労働者は互いの賃金率を引き下げのために競争しているのではなく、高い参入障壁をもち差別化された高賃金率の職級を獲得するために競争しているのである。職級間の相対賃金率が安定しているのは、当該賃金率格差を前提として労働者が「座席」獲得競争しているからである。賃金格差の因果関係は、まず参入障壁の異なった職級があり、その座席を獲得するために労働者間で競争が展開されるのである。

それでは、何故、ある職級は高い参入障壁により高賃金率を実現し、ある職級は低い参入障壁により低賃金率でありうるのだろうか。高賃金率職級はそれを維持するために差別化された経済地位を築いていなければならない。また、高賃金職級は対応する高付加価値を実現していなければならない。職級の差別化は、当該職級に要求される技能・知識・経験をもつ労働者の希少性から生み出される。この希少性は自然に生み出されたものではなく、制度として経済的に作り出されたものである。それは、(イ)職務と職能に職級を設け制度化することによって当該労働技能を形成する「機会」を労使が合意の上で希少化し当該「労働供給」を制限することから作り出される⁷⁾。また、(ロ)各職級に要求される職歴と労働技能・能力の高さから「労働供給に希少性」が生み出される。これらの相互結果として、各職級に就くことができる労働者数は制限され、希少性が生じる。労働者はこのようにして築かれた高賃金率職級の座席獲得をめざして競争するのである。この競争の手段として労働者は、学歴、職場訓練 (O J T, O f f - J T, Learning-by-doing), 各種資格、技能等を含む「履歴」を用いて自己の的確性を顕示す

6) 職務給は、職務を分類して職務等級を定め賃金を決定する。これに対して、職能給は、職務遂行能力をランク分けし職能等級を定め賃金を決定する。ひとつの等級に対応して賃金の上限と下限がきまっており、一定の範囲の賃金が対応する場合を「範囲給」という (三谷 (1997) p17参照)。

7) ①学習が「先輩」労働者の指導による職場訓練に依存すること、②熟練の企業特殊技能性から、企業は雇用の安定性を望み、他方①②は労働者の転職誘引を小さくする。

るのである。

2. モデル

あるひとつの企業での各職務と職級の労働は差別化されており、単一の労働力という指数に還元できない。そこで、ある企業の内部労働力市場⁸⁾を職級に分割し、各職級 $i (i=1 \sim n)$ の労働者数を S_i とする⁹⁾。そして、各職級 i の労働者の労働密度を I_i とする。 I_i は賃金指数 m_i の関数とする。以上から、生産関数は産出量を Q とし

$$(2-1) \quad Q = A \prod_{i=1}^{i=n} (I_i S_i)^{\alpha_i}, \quad A > 0, \quad \alpha_i > 0, \quad \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i = 1,$$

であると仮定しよう。つぎに、不完全競争にある当該企業に対する生産物需要関数は生産物価格を P とし、

$$(2-2) \quad P = BQ^{-\eta}, \quad B > 0,$$

であるとする。このとき、 η は需要の価格弾力性の逆数であり、ラーナー Lerner の独占度指標となる ($0 < \eta < 1$)。他方、企業内部労働市場の各職級の賃金を $m_i W$ とする。ここで m_i は賃金指数 ($1 \leq m_i < m_{i+1}$)、 W は当該企業のベース base 賃金をあらわす¹⁰⁾。このとき、当該企業の利潤 π は

$$(2-3) \quad \pi = PQ - \sum_{i=1}^{i=n} m_i W S_i = BA^{(1-\eta)} \prod_{i=1}^{i=n} (I_i S_i)^{(1-\eta)\alpha_i} - W \sum_{i=1}^{i=n} m_i S_i,$$

で示される。

ここで、 π を S_i で微分し、利潤最大化条件をもとめると、

$$\textcircled{1} \quad BA^{(1-\eta)} (1-\eta) \alpha_i \prod_{i=1}^{i=n} (I_i S_i)^{(1-\eta)\alpha_i} = m_i W S_i, \quad 0 < \eta < 1,$$

をうる。また、 S_j で微分し、利潤最大化条件より、

$$\textcircled{2} \quad BA^{(1-\eta)} (1-\eta) \alpha_j \prod_{i=1}^{i=n} (I_i S_i)^{(1-\eta)\alpha_i} = m_j W S_j,$$

をうる。①/②より、

$$(2-4) \quad S_i = (\alpha_i / \alpha_j) (m_j / m_i) S_j = \gamma_{ij} S_j, \quad \gamma_{ij} \equiv (\alpha_i m_j / \alpha_j m_i),$$

8) 石川経夫 (1991) 5 章 3 節「二重労働市場仮説」参照。

9) より正確には労働者数ではなく労働時間である。参考として、所定内労働時間 + 所定外労働時間 = 実労働時間

10) m_i は賃金カーブ、または賃金プロファイル profile を表す。

をうる。①に (2-4) を代入して,

$$(2-5) \quad S_j^* = \{BA^{(1-\eta)}(1-\eta)W^{-1}(\alpha_j/m_j)^\eta \prod_{i=1}^{i=n} (I_i \alpha_i / m_i)^{(1-\eta)\alpha_i}\}^{1/\eta},$$

をうる。これより S_j^* は W の減少関数になる。ここで, S_j^* が η の増加関数になる条件は,

$$(2-6) \quad \{-\log(1-\eta) - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log \alpha_i\} - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log(ABI_i / m_i W) > \eta / (1-\eta)$$

である¹¹⁾。したがって, $(ABI_i / m_i W)$ が 1 以下になるほど, W が十分に大ならば現実的な η の範囲で (2-6) は成立する。

次に, 利潤最大化価格 P^* は (2-1) (2-2) (2-4) (2-5) より,

$$(2-7) \quad P^* = W / A(1-\eta) \prod_{i=1}^{i=n} (I_i \alpha_i / m_i)^{\alpha_i},$$

となる。 P^* は (生産物) 単位当たり労働費用を $(1-\eta)$ で割った値となる (マークアップ価格 Markup pricing)¹²⁾。また, P^* は η と W の増加関数である。他方, (2-7) より自己生産物で測った実質賃金は

$$(2-8) \quad m_j W / P^* = A(1-\eta) m_j \prod_{i=1}^{i=n} (I_i \alpha_i / m_i)^{\alpha_i},$$

となる。

産出量 Q^* は (2-2) と (2-7) より

$$(2-9) \quad Q^* = \{AB(1-\eta)W^{-1} \prod_{i=1}^{i=n} (I_i \alpha_i / m_i)^{\alpha_i}\}^{1/\eta}$$

となる。 Q^* が η の増加関数になる条件は, (2-6) と同じく

$$(2-6)' \quad \{-\log(1-\eta) - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log \alpha_i\} - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log(ABI_i / m_i W) > \eta / (1-\eta),$$

となる。産出額 $P^* Q^*$ は,

$$(2-10) \quad P^* Q^* = B^{1/\eta} \{A(1-\eta)W^{-1} \prod_{i=1}^{i=n} (I_i \alpha_i / m_i)^{\alpha_i}\}^{1/\eta-1},$$

となる。 $P^* Q^*$ が η の増加関数となる条件は,

$$(2-11) \quad \{-\log(1-\eta) - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log \alpha_i\} - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log(ABI_i / m_i W) > \eta,$$

となり, (2-6) が成立しているときには常に満たされる。

11) 中括弧 $\{$ 内はプラスとなる。(2-14) より現実的な値 η が 0.3 以下では $-\log(1-\eta)$ の値は $\eta / (1-\eta)$ よりわずかに小さい (0.1 以下) だけである。

12) これは (2-12) と (2-9) より導かれる。

次に、総賃金 $W \sum_{i=1}^n m_i S_i^*$ は (2-4) と (2-5) より、

$$(2-12) \quad W \sum_{i=1}^{i=n} m_i S_i^* = W S_j^* \sum_{i=1}^{i=n} m_i r_{ii} = W S_j^* (m_j / \alpha_j) \\ = B^{1/\eta} \{A(1-\eta)^{1/(1-\eta)} W^{-1} \prod_{i=1}^{i=n} (I_i \alpha_i / m_i)^{\alpha_i}\}^{1/\eta-1},$$

となる。(2-10) と (2-12) より総賃金／産出額は、

$$(2-13) \quad W \sum_{i=1}^{i=n} m_i S_i / P^* Q^* = (1-\eta),$$

となる。したがって、利潤／産出額比率は、

$$(2-14) \quad \pi^* / P^* Q^* = \eta$$

となる。ここで、 π^* が η の増加関数となる条件は、

$$(2-15) \quad \{-\log(1-\eta) - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log \alpha_i\} - \sum_{i=1}^{i=n} \alpha_i \log(ABI_i / m_i W) > 0,$$

となり、(2-6) が成立しているときには常に満たされる。

また、総賃金に占める第 j 番目の職級賃金の比率は、

$$(2-16) \quad m_j W S_j^* / W \sum_{i=1}^{i=n} m_i S_i^* = \alpha_j,$$

となる。これらの分配関係をまとめると、「産出額」に占める利潤の比率は η 、総賃金の比率は $1-\eta$ 、熟練度 i の賃金の比率は $(1-\eta)\alpha_i$ となる。

3. 企業内賃金指数の決定

企業内相対賃金および職業間相対賃金は歴史的に安定しているという仮説がある。Keynes (1936) は「労働者集団の側における団結の効果は、彼等の相対的実質賃金を擁護することにある。実質賃金の一般水準は、経済体系の他の諸力に依存しているのである」(塩野谷訳 p17) と記している¹³⁾。これをふまえて、企業内相対賃金指数 m_i の決定についてモデル化しよう。いま、職級 i の労働密度関数 I_i は相対賃金指数 m_i / m_{i-1} の関数であり、 I_i の

13) 「貨幣賃金の他に比しての引き下げに同意する個人または個人の集団は、実質賃金の相対的引下げをこうむることになるであろう。この実質賃金の相対的引下げは、彼らにとって貨幣賃金の引下げに抵抗する十分な理由となる」(塩野谷訳 p 16)。Keynes (1936) は労働者は賃金水準と相対賃金には非常に敏感であるが、実質賃金率は自己決定できない立場にあるという理解である。本稿のモデルでは、労働者は貨幣賃金水準と相対賃金については参入障壁である程度コントロールしようとするが、企業側は利潤最大化により雇用量と物価水準として相対賃金を最終的に決めるという構図になっている。

形状については上方に凸である図1を仮定しよう。このとき企業は、 $I_i/(m_i/m_{i-1})$ が最大になる相対賃金 $(m_i/m_{i-1})^*$ を提示する。このことは、以下のようにして示される。利潤関数(2-3)を m_i で微分し、最大化条件より、

$$(3-1) \quad BA^{(1-\eta)} \left(\prod_{i=1}^n I_i^{(1-\eta)\alpha_i} S_i^{(1-\eta)\alpha_i} \right) (1-\eta) \alpha_i S_i^{-1} W^{-1} I_i^{-1} I_i' \\ m_{i-1}^{-1} = 1, \quad \text{ただし, } I_i' \equiv dI_i/d(m_i/m_{i-1}),$$

をうる。次に、利潤関数を S_i で微分し、最大化条件より、

$$(3-2) \quad BA^{(1-\eta)} \left(\prod_{i=1}^n I_i^{(1-\eta)\alpha_i} S_i^{(1-\eta)\alpha_i} \right) (1-\eta) \alpha_i S_i^{-1} W^{-1} = m_i,$$

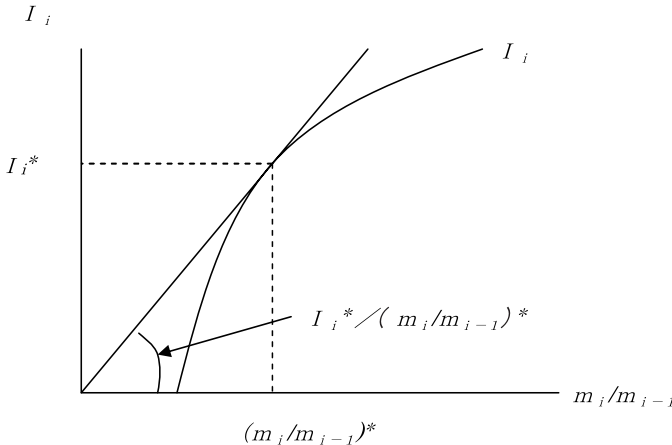
をうる。そこで、(3-2)を(3-1)に代入すると

$$(3-3) \quad I_i' = I_i/(m_i/m_{i-1}),$$

をうる。即ち、左辺 I_i' は (m_i/m_{i-1}) での労働密度関数の勾配を示し、右辺 $I_i/(m_i/m_{i-1})$ は原点からの直線の勾配を示す。したがって、利潤最大化相対賃金 $(m_i/m_{i-1})^*$ は関数 I_i と原点を通る直線の接点で決定される。この利潤最大化条件を図示すると、図1となる。

つぎに、賃金指数 m_i^* の決め方を示す。まず、最下級の職級賃金指数 m_1 を賃金指数基準として $m_1=1$ とおく¹⁴⁾。次に、 m_2^* は労働密度関数

図1 $(m_i/m_{i-1})^*$ の決定



$I_2(m_2/1)$ と原点からの直線との接点 $(m_2^*/1, I_2^*)$ で決定される。接点では直線の勾配から、相対賃金当たり労働密度 $I_2(m_2/1)$ が最大になっている。同様に、 m_3 は m_2^* を所与とした労働密度関数 $I_3(m_3/m_2^*)$ と原点からの直線との接点 $(m_3^*/m_2^*, I_3^*)$ で決定される。このようにして、利潤最大化賃金指数 $(m_1^*, \cdot, m_i^*, \cdot, m_n^*)$ が決定される。例示として、

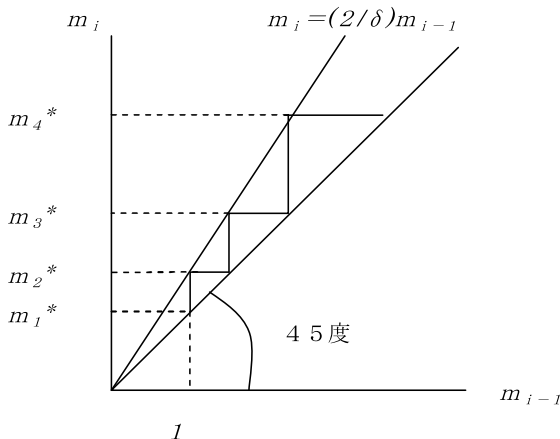
$$(3-4) \quad I_i \equiv \{\delta(m_i/m_{i-1}) - 1\}^{1/2}, \quad \text{ただし, } i \geq 2, \quad (m_i/m_{i-1}) > 1/\delta,$$

とすると、利潤最大化相対賃金は

$$(3-5) \quad (m_i/m_{i-1})^* = 2/\delta,$$

となる。仮定 $m_i/m_{i-1} > 1$ より、 $0 < \delta < 2$ となる。ここで、賃金指数 m_i^* の決まり方を図2で示すと、横軸に $m_1^* = 1$ をとり、(3-5) から導かれた直線 $m_i = (2/\delta)m_{i-1}$ との交点の縦座標が m_2^* となる。次に、横軸に m_2^* をとり、順々に利潤最大化賃金指数 m_i^* をえることができる。ちなみに、例示関数 (3-4) では $I_i^*(m_i^*/m_{i-1}^*)^* = 1$ となる。

図2 均衡賃金指数の決定



14) 職級 m_1 は最下級なので、「最大化の対象」としての企業内賃金格差にもとづく労働密度関数 I_1 は存在しない。そこで、 $m_1=1$ のとき、 I_1 は任意の定数をとると仮定する。

均衡相対賃金 $(m_i/m_{i-1})^*$ は労働密度関数 $I_i(m_i/m_{i-1})$ が頑強（不変）であれば、利潤最大化に支えられており「硬直性」をもつ。労働密度関数 I_i は、企業内部労働市場の職級と昇級についての慣行と「公正」そして相互監視に支えられており、頑強（不変）であると考えられる。

4. 企業規模間格差と賃金格差

日本企業では、規模の違いによる（所定内給与額）賃金格差が観察される。同じ職種においても、企業規模格差が賃金格差を生んでいる。

4.1 外部労働市場からの距離

企業規模間賃金格差は、企業規模が大きいほど自己の内部労働市場への参入障壁を高く築くことから生じる。また、企業規模が大きいほど、企業負担による職場訓練も充実しており職級も多い。同時にこれらは、労働インセンティブとして作用し勤続年数を長くする¹⁵⁾。逆に、企業規模が小さいほど、労働市場からの参入障壁が低く、労働市場の需給の影響にさらされる。このことは小企業の持続的な高賃金率の維持を阻害する。また、短い勤続年数は企業負担による職場訓練を過少にし、これが小企業に「行き止りの技能形成と職級」をもたらす。

4.2 賃金転嫁能力

もうひとつの規模間賃金率格差の発生ルートとして、均衡価格決定式（2-7）において、均衡価格 P^* が賃金水準 W の増加関数になっていることから説明される。企業規模が小さく、ブランド力と市場占有率が小さい企業ほど自己賃金率の価格転嫁力は小さい¹⁶⁾。中小企業の価格と賃金率の因果関係は

15) 勤続年数が長いことが、企業による職場訓練（OJTや研修）の充実の必要条件でもある。

16) (2-7) 式において、 P^* が単位当たり労働費用を $1 - \eta$ で割った値であるということは、独占度 η は費用の価格転嫁能力を反映したものと解釈される。

均衡価格 P^* から賃金率水準 W へ作用する。例えば、親会社が下請け（または協力）中小企業に価格抑制（低下）圧力をかけたとしよう。価格抑制（低下）は下請け中小企業の賃金率水準 W の抑制（低下）へと作用する。これを可能にする労働市場の条件として、下請け中小企業の労働参入障壁が低く、下請け中小企業の賃金率水準 W は容易に抑制（低下）される傾向を持つことがあげられる。逆に、大企業では、内部労働市場という高い参入障壁が築かれていることから、高賃金率 W が価格に転嫁される。これを可能にする生産物市場の条件として、大企業のブランド力と生産物市場独占力がある。

以上より、企業規模間の賃金率格差は「労働市場での参入障壁の差異と企業内での技能形成の差異」そして「賃金の価格への転嫁能力の対照性」から説明できる。

4.3 求職・求人の労働市場

日本では新規雇用の労働市場は新卒者を中心に一時期に集中して求職・求人活動が行われる。求職者は、それぞれ異なる性格、精神力、体力、学習能力、知識、等を有しており、より具体的には、人物、学歴、資格等のシグナルをもつ¹⁷⁾。求人者である企業は経験則にもとづいて、求職者の多面的なシグナルをひとつの数値化されたシグナル値 τ に変換する¹⁸⁾。図3では、縦軸にシグナル値 τ 、横軸に求職者 N_i を低いシグナル値をもつ求職者から順に右に並べる。求職者総数は \hat{N} で表される。企業は、高いシグナル値 τ を持つ求職者は（潜在的に）高い労働能力を持つと期待する。

他方、求人側の企業については、簡単化のため、企業規模を大規模企業群、中規模企業群そして小規模企業群に大別して説明する。大規模企業群は、企業内賃金率体系から一番高い賃金 W^L を提示する。このとき、大規模企業群の求人線は D^L で示され、優先的にシグナル値の高い求職者 $\tau(N_i)$ から順

17) 求職者はより高いシグナルを獲得すべく努力する。

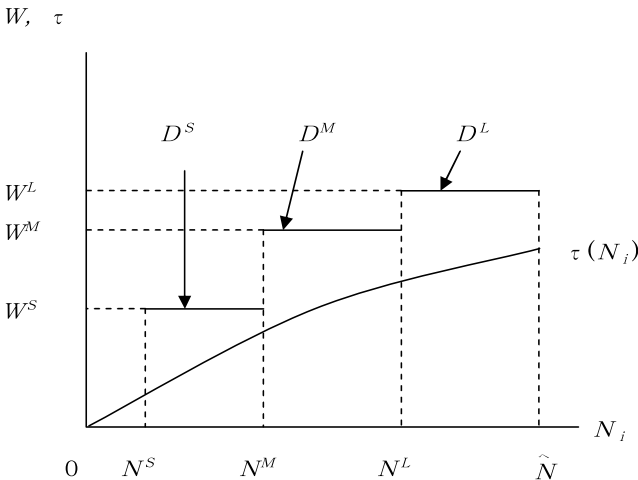
18) たとえば、ヘドニック指数 hedonic index。

に採用する。その結果、大規模企業群は、図3において N^L から \hat{N} の求職者を雇用する。中規模企業群は、企業内賃金率体系から次に高い賃金 W^M を提示し、 N^M から N^L の労働者を雇用する。同様に、小規模企業群は、賃金率 W^S を提示し N^S から N^M の労働者を雇用する。

さて、図3では、0 から N^S までの失業者 N^S が発生する。失業者 N^S に類似したシグナル値 τ をもつ労働者は小規模企業群に雇用されている労働者である。したがって、大量の持続的失業が発生して、賃金低下圧力を最も受けるのは小規模企業群の賃金である。換言すると、大規模企業群と中規模企業群の雇用者（求人者）と失業者のシグナル値 τ はかけ離れているので、持続的な大量の失業が発生しても、労働者市場からの賃金低下圧力はほとんど受けない。この労働市場の構造こそが「賃金の下方硬直性」を引き起こす原因である。

次に、求職・求人の労働市場で、超過需要が発生した場合を検討しよう。この場合も超過需要は小規模企業群の労働市場で超過需要が発生する。当該市場での持続的な超過需要は、小規模企業群の提示賃金 W^S を上昇させる。

図3 求職・求人の労働市場



他方、大・中規模企業群の求人市場は満たされている。したがって、大・中規模企業群は、小規模企業の超過求人需要による賃金率 W^S の上昇の直接的影響を労働市場から受けない。しかし、大幅な小規模企業の賃金率 W^S の上昇は、高い賃金率交渉力をもつ大・中規模企業群の労働者集団にも「(Keynes の言う) 相対賃金格差の維持」というルートを通して賃金上昇圧力として作用する。

5. 日本の雇用・賃金率調整

5.1 日本の70年代と80年代

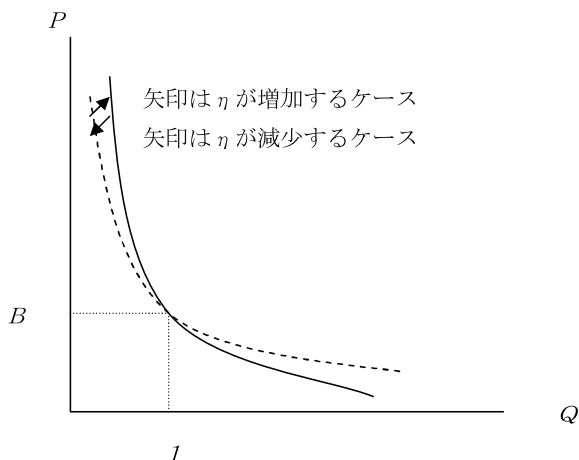
70年代と80年代の日本経済は輸出主導型の比較的高い経済成長を享受した(表1参照)。このような日本企業の状況は、モデルでは生産性係数 A の上昇、需要係数 B の増加と独占度 η の上昇でとらえられる。というのは、(2-8) より、実質賃金率の増加には A の上昇が不可欠である。また、経済成長という観点から需要係数 B の増加が予想される。 A と B の増加は、モデルの比較静学から生産量増加、産出額増加、利潤増加を意味する。また、独占度 η は増加したと推定される¹⁹⁾。というのは、まず、 η の上昇は図4から需要線の右方向への移動として表現されること(ただし、 $P > B$ とする)、また η の上昇は比較静学から、生産量増加、産出額増加、利潤増加、利潤／産

表1

	1971～1980	1981～1990	1991～2000	2001～2005
実質 GDP	4.51%	4.25%	1.27%	1.34%
名目 GDP	12.67%	6.22%	1.41%	0.06%
売上高経常利益率	2.55%	2.79%	2.25%	3.14%

(ただし、数値は期間内の年平均：経済財政白書(平成18年版)の長期経済統計より作成)

19) 表1より、 η の代理変数として売上高経常利益率で見ると、70年代から80年代にかけて上昇し、90年代に低下している。また、 $1 - \eta$ の代理変数として名目雇用者所得／名目国民所得で見ると、80年代と90・01年代を比較すると $1 - \eta$ の上昇、即ち η の低下が観察される(図6参照)。なお、国民所得＝雇用者所得＋営業余剰＋混合所得(個人企業の所得)である。

図4 η の変化

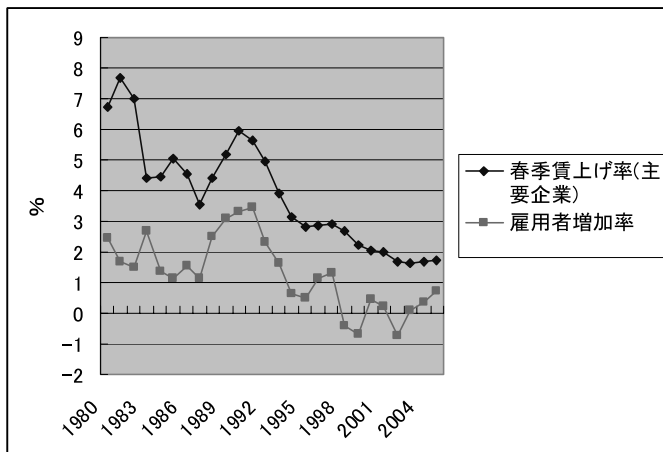
出額比率の上昇を意味するからである。

それでは A , B , η の上昇は、各職級の雇用量と賃金率にどのような影響を与えるのだろうか。(2-5) より, A , B , η (ただし, η については (2-6) が成立している場合) の上昇は、各職級の雇用量 S_j^* に増加圧力をもたらす²⁰⁾。雇用量の増加圧力は残業(所定外労働時間)の増加, そして雇用者数の増加をもたらすとともに、賃金引上げ圧力を強めると想定される(現実のデータ分析としては図5参照²¹⁾)。ここで、職級相対賃金の安定性を仮定すると、すべての職級の賃金率を増加させ、モデルでは W の増加として捉えられる(即ち、ベース・アップ)。この W の増加は各職級の雇用量の増加圧力を緩和する方向に作用する{(2-5) 参照}。

20) 今 η を不変として、 S_j^* が増加する条件を求めると (2-5) と (2-8) より、
 $\dot{S}_j^*/S_j^* = (1/\eta) \{ (\dot{B}/B - \dot{P}/P) - \eta (\dot{W}/W - \dot{P}/P) \} > 0$ 、即ち、 $(\dot{B}/B - \dot{P}/P) > \eta (\dot{W}/W - \dot{P}/P) = \eta \dot{A}/A$ をうる。

21) 雇用者増加率と春季賃上げ率は「正」の相関関係にある。[最小二乗法 (1980～2005)：被説明変数；雇用者増加率，説明変数の係数推定値 (t 値)；定数－0.00618 (－1.62)，春季賃上げ率0.491 (5.46)， $R^2 = 0.554$ ， $DW = 1.17$]。

図5 雇用者増加率と春季賃上げ率



(経済財政白書(平成 18 年版)より作成)

5.2 日本の90年代以降

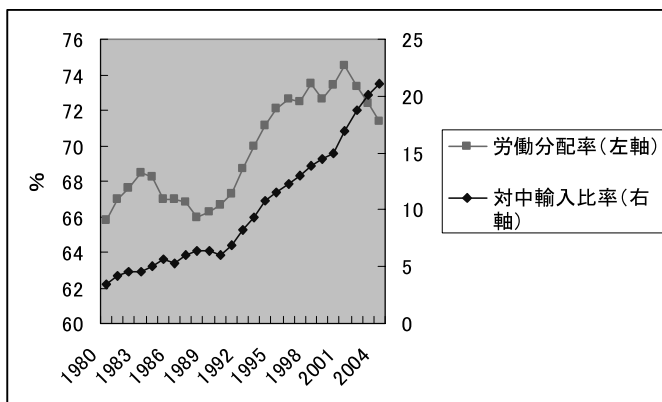
90年代以降、バブル崩壊による金融の混乱を捨象すれば、日本経済停滞²²⁾の原因はいったい何であったのだろうか。本稿ではその主原因として中国の台頭を提起する。世界から中国への直接投資による技術移転と中国の低賃金率は、無視できない対日輸出圧力を日本にもたらした。この対日輸出圧力は、日本企業の「独占度 η の低下」と日本企業に「価格低下圧力」をもたらしたと考えられる。図6では、日本の労働分配率と日本の輸入に占める中国比率の関係が「正の相関」を示している²³⁾。これは中国の対日輸出圧力が日本企業の「独占度 η の低下(労働分配率の上昇)」として作用したと考えられる。また、経済財政白書によると「90年代には、労働分配率は生産性や資本深化

22) 経済停滞期間では、モデルでの生産性係数 A と需要係数 B がほぼ不変であったと想定する。なお、TFP上昇率は、1980～1990年において(年平均)1.4%、1990～2002年において0.3%であった(経済財政白書(平成17年版) p135)。

23) 最尤法(1980～2004)：被説明変数；労働分配率(対数値)，説明変数の係数推定値(t値)；定数-0.234(-6.19)，対中輸入比率(対数値)0.538(3.70)， ρ 0.818(7.26)， $R^2=0.926$ ， $DW=1.31$ 。

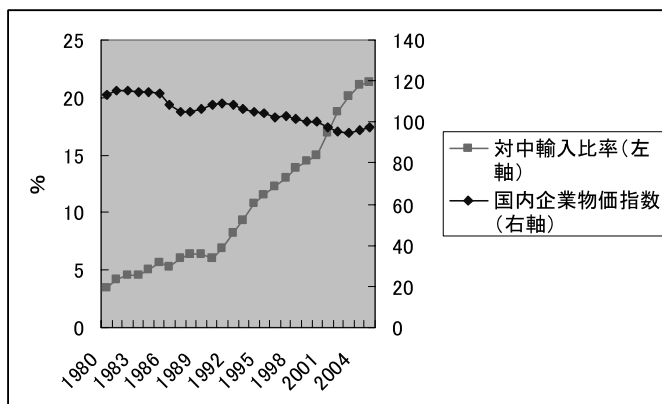
等の動向からえられるトレンドを上回って上昇した」(平成18年版経済財政白書 p147)²⁴⁾と記されているが、この原因として本稿では中国の台頭を提起する。次に、図7は、日本の国内企業物価指数と対中輸入比率の関係が

図6 労働分配率と「日本の輸入に占める対中国（香港を含む）輸入」



(経済財政白書(平成18年版)および通商白書2007より作成)

図7 国内企業物価指数と対中輸入比率



(経済財政白書(平成18年版)および通商白書2007より作成)

24) 詳細は「平成17年版経済財政白書」pp30-31, および西崎・須合(2001)参照。

「負の相関」を示している²⁵⁾。これは中国の対日輸出圧力が日本企業に生産物価格抑制圧力として作用したと考えられる。

ここで、中国の台頭による日本企業の「独占度 η の低下」と「価格低下圧力」をモデルの比較静学分析をもちいて解釈してみよう。 η の減少は価格が B 以上では図4のように需要曲線は左側に変化する。このように、中国の台頭を日本企業の η の低下でとらえることは、90年代以降に日本でみられた、日本企業の利潤／産出額比率 η の減少 {(2-14) 参照}、産出額の減少 {(2-11) 参照} あるいは価格の低下 {(2-7) 参照} が比較静学で示されることから支持される。

それでは η の低下は、各職級の雇用量と賃金率にどのような影響を与えるのだろうか。(2-6) より η の低下は各職級の雇用量に減少圧力をもたらす。この圧力は初めに残業（所定外労働時間）の減少、そして次に雇用リストラをもたらす²⁶⁾。このリストラ圧力を緩和ないし回避するために必要な条件は、①職級相対賃金の安定性を前提にすると、(2-5) より各職級一律の賞与の減少、基本給（所定内給与額）の引き下げ、即ち W の低下である²⁷⁾。他方、②職級相対賃金の安定性が維持できない場合、賃金体系が底辺から崩れていきながら再構築される。即ち、このリストラ圧力が最初に直撃するのは、参入障壁の低い「職の入り口」といわれる最も技能が低い職級である。モデルでは S_1 から順にリストラが始まる。同時にこのリストラを緩和する賃金率の低下は低い職級の賃金指数 m_1 から順におこる。早晩、より高い職級のリストラおよび賃金指数 m_j の低下が生じる。

次に、中国の台頭による日本企業への「価格低下圧力」はどのような影響

25) 最尤法 (1980～2005)：被説明変数（対数値）；国内企業物価指数，説明変数の係数推定値（t 値）；定数4.43（124），対中輸入比率（対数値） -0.0924 （ -6.38 ）， $\rho 0.680$ （4.51）， $R^2 = 0.939$ ， $DW = 1.29$ 。

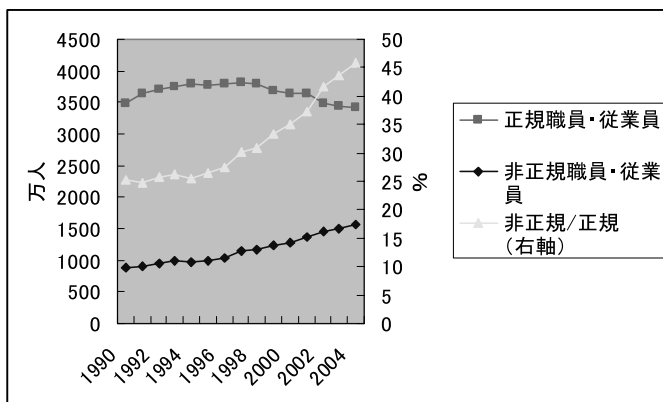
26) 雇用調整は、残業規制，中途採用の削減・停止，臨時・季節・パート労働者の再契約停止・解雇，希望退職者の募集・解雇をとおして実施された（労働経済白書（平成14年版）p 136-137参照）。

27) 広範囲の産業での η の低下は物価 P を引き下げるので，実質賃金率は増加する {(2-8)}。このとき，名目賃金率 W の引き下げに対する抵抗は弱まる。

を与えるのだろうか。(2-7) より、生産物価格は賃金率の増加関数である。中国の台頭によって日本企業が生産物の低価格競争にまきこまれると、賃金率を低下させなければならない。この賃金率低下の手段として採用されたのが参入障壁の低い「職の入り口」での非正規職員・従業員（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員等）への転換である。図8によると、1997年以降急速に正規職員・従業員から非正規職員・従業員へと転換することによって、賃金率を抑制していったと推測される²⁸⁾。これは、「職の入り口」で低賃金率の非正規雇用へ転換することにより、既存の正規雇用を維持する効果があったといえる²⁹⁾。

以上が、中国の台頭によって90年代以降の日本企業に起こった経済現象だと考えられる。

図8 正規および非正規職員・従業員



(労働経済白書(平成17年版)p278 より作成)

28) 賃金指数も1997年をピークにして低下している（平成17年版労働経済白書，p358 参照）。

29) (2-5) より，非正規雇用賃金率 $m_1 W$ の m_1 だけが減少し，他の正規賃金率の m_j が不変だと仮定すると，非正規雇用 S_1 は増加し，正規雇用 S_j も増加する。即ち，低賃金率の非正規雇用の導入は，正規雇用の維持にプラスとして作用する。

参考文献

- Keynes, J.M., (1936), *The General Theory Of Employment, Interest And Money*, MACMILLAN, [塩野谷九十九訳「雇用・利子および貨幣の一般理論」東洋経済新報社, 昭和43年].
- Solow, R.M., (2000), *GROWTH THEORY*, OXFORD U.P., [福岡正夫訳「成長理論」岩波書店, 2000年].
- 石川経夫 (1991)「所得と富」岩波書店.
- 石川経夫 (1996)“製造業下請制の賃金効果”『日本労働研究雑誌』No.430, 1996年1月, 日本労働研究機構; 所収, 石川経夫 (1999)「分配の経済学」東京大学出版会.
- 西崎健司・須合智弘 (2001)「わが国における労働分配率についての一考察」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ.
- 三谷直紀 (1997)「企業内賃金構造と労働市場」勁草書房.
- 経済産業省 (2007)「通商白書2007」.
- 厚生労働省 (2002)「平成14年版 労働経済白書」.
- 厚生労働省 (2005)「平成17年版 労働経済白書」.
- 内閣府 (2005)「平成17年版 経済財政白書」.
- 内閣府 (2006)「平成18年版 経済財政白書」.

(にしかわ・けんじ／経済学部教授／2008年1月16日受理)